

Polska



Jeśli chcesz pracować w Hiszpanii

2015-06-11 16:42:38



Hiszpania w 1999 roku wprowadziła ustawę w sprawie ustanowienia i zagwarantowania minimalnych warunków pracy przez przedsiębiorców dla pracowników delegowanych tu w ramach świadczenia usług.



Parlament Unii Europejskiej uchwalił 16 grudnia 1996 r. dyrektywę 99/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Celem regulacji było zniesienie przeszkód między państwami członkowskimi w swobodnym przepływie osób i usług oraz ograniczeń w tym zakresie.

Dyrektywa, mówiąca o czasowym delegowaniu pracowników w celu wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, miała być zrealizowana najpóźniej w ciągu pięciu lat od daty jej podjęcia.

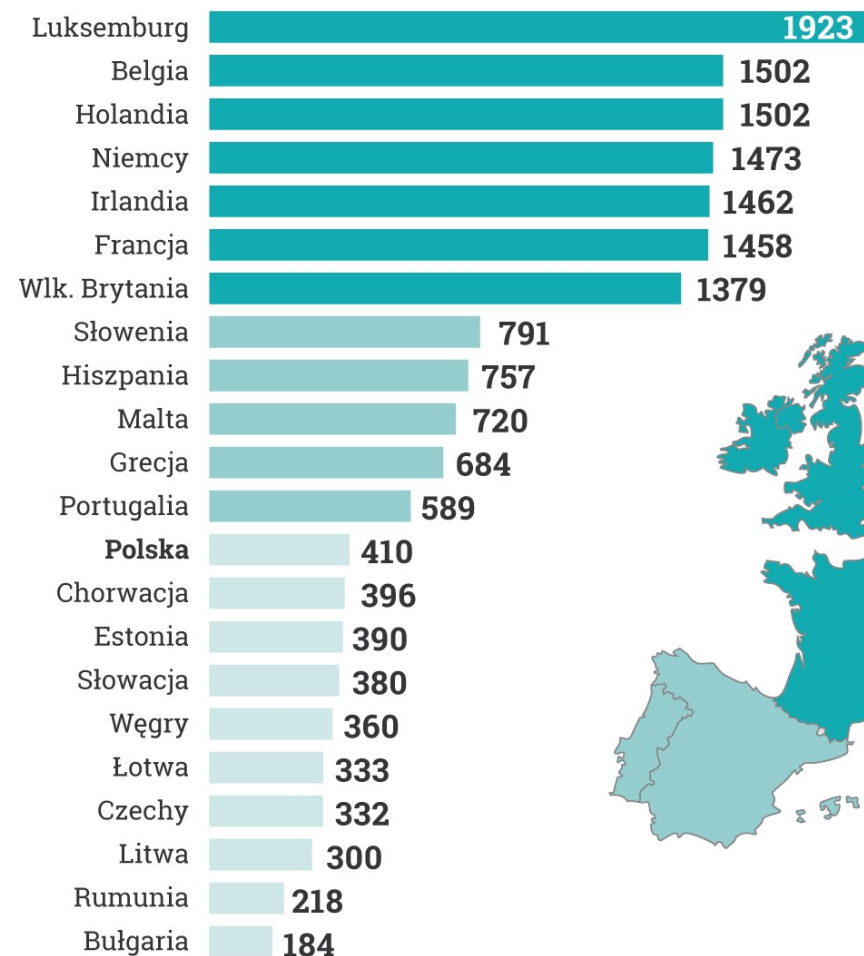
Płaca minimalna w UE

miesięczna, w euro

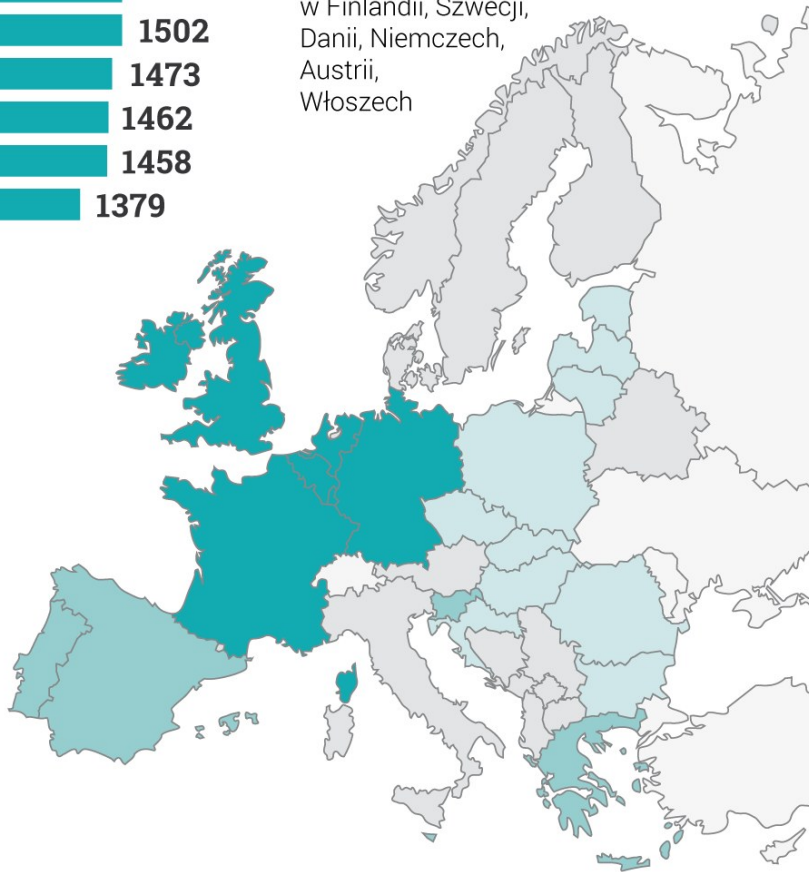
ponad 1000 €

500-1000 €

poniżej 500 €



Brak ustawowej płacy minimalnej w Finlandii, Szwecji, Danii, Niemczech, Austrii, Włoszech



ŹRÓDŁO: Eurostat, stan na 1 stycznia 2015 r.

pap INFOGRAFIKA

Hiszpania 29 listopada 1999 r. wydała stosowną ustawę (Ley 45/1999), której zadaniem jest przede wszystkim ustanowienie i zagwarantowanie minimalnych warunków pracy przez przedsiębiorców dla pracowników delegowanych do Hiszpanii w ramach świadczenia usług.

Ustawa obejmuje również przedsiębiorstwa, które prowadzą działalność np. w Polsce, a w ramach świadczenia usług, np. na rzecz hiszpańskiego podmiotu gospodarczego, chcą delegować pracowników do Hiszpanii.

Zgodnie z tą ustawą oddelegowanie pracowników na określony czas przez przedsiębiorcę następuje:

- na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Hiszpanii, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w Hiszpanii, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy tym przedsiębiorstwem delegującym a pracownikami w ciągu okresu delegowania
- do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium Hiszpanii
- gdy przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmie pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą na terytorium Hiszpanii.

Ustawa ma zastosowanie do pracowników, którzy są oddelegowani na okres nie przekraczający roku (uwzględniane są wszystkie okresy, w których dany pracownik był oddelegowany).

Przepisy regulują:

- czas pracy
- minimalne wynagrodzenie
- pracę małoletnich
- zakaz dyskryminacji
- bezpieczeństwo, ochronę zdrowia i higienę w miejscu pracy

Dwa pierwsze punkty nie dotyczą pracowników, którzy są oddelegowani na krócej niż osiem dni.

Pracodawca, który deleguje swojego pracownika musi powiadomić o tym właściwe organy pracy samorządu lokalnego (Comunidad Autónoma), przekazując w powiadomieniu:

- dane przedsiębiorstwa delegującego pracownika
- dane pracownika
- dane przedsiębiorstwa, na rzecz którego praca będzie wykonywana
- datę rozpoczęcia i czas trwania oddelegowania

Źródło: opracowanie kancelarii prawnej ESTUDIO JURÍDICO SERRANO INTERNACIONAL, C/Serrano 24, 3º dcha, 28001 Madrid lub ul. Flory 9/6, 00-586 Warszawa



Zasady dostępu do zawodu adwokata

W listopadzie 2011 r. w Hiszpanii weszły w życie przepisy zmieniające warunki ubiegania się przez absolwentów prawa o dostęp do zawodu adwokata, w konsekwencji utrudniające dostęp do tego zawodu zagranicznym absolwentom prawa.

Wprowadzając te zmiany Hiszpania dostosowała się do zasad obowiązujących w innych państwach europejskich. Zmiany są również odpowiedzią na głosy opinii publicznej głosy o poprawie standardu świadczonych przez adwokatów usług.

Zgodnie z nowymi przepisami przyszli absolwenci prawa muszą ukończyć kurs w Hiszpanii. Prawo do organizowania i prowadzenia kursów uzyskały hiszpańskie uniwersytety (publiczne i prywatne) oraz szkoły prawne (escuelas de práctica jurídica) prowadzone przez izby adwokackie, które otrzymały akredytację ministerstw: Sprawiedliwości oraz Edukacji i Nauki. Integralną częścią kursów są praktyki w sądach, spółkach lub kancelariach adwokackich, departamentach prawnych lub działach zasobów ludzkich urzędów administracji publicznej oraz w instytucjach państwowych lub przedsiębiorstwach. Wstąpienie do adwokatury poprzedza obowiązkowy egzamin państwowy. Komisje egzaminacyjne są tworzone dla każdego regionu autonomicznego i zwoływane co najmniej raz w roku.

Prawnicy zagraniczni, którzy w Hiszpanii wykonują zawód adwokata, nie mogą samodzielnie występować przed hiszpańskimi sądami - konieczna jest asysta lokalnego adwokata. Po trzech latach nieprzerwanego wykonywania zawodu mogą się oni ubiegać o uzyskanie członkostwa w hiszpańskiej izbie adwokackiej (integración), bez potrzeby wszczynania postępowania o uznanie ich tytułu zawodowego.

Jeżeli działalność ta miałaby mieć charakter stały, powinni wpisać się do jednej z izb adwokackich jako prawnicy zagraniczni (abogado inscrito).

Źródło: Opracowanie z 2011 r. kancelarii prawnej ESTUDIO JURIDICO SERRANO INTERNACIONAL, c/Serrano 24, 3^o dcha, 28001 Madrid lub ul. Flory 9 lok. 6, 00-586 Warszawa



Sektor budowlany

W zakresie prawa pracy w sektorze budowlanym, oprócz ogólnych zasad wynikających z Estatuto de los Trabajadores (Dekret Królewski Real Decreto 1/1995 z 24 marca 1995 r., B.O.E. nr 72 z 25 marca 1995 r.) i zbiorowych układów sektorowych z zakresu prawa krajowego i prowincjalnego, najważniejsze przepisy ustanawia Dekret Królewski z 24 października 1997 r., w którym ustanowione są wymagania minimalne dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w trakcie robót budowlanych (Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen

disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción).

Dekret jest normą szczególną w odniesieniu do Ustawy z 8 listopada 1995 r. o zapobieganiu ryzyku pracowniczemu (Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales). W razie przemieszczenia polskich pracowników do Hiszpanii przez polskie przedsiębiorstwo w ramach wykonywania robót lub świadczenia usług w określonym czasie na terenie Królestwa Hiszpanii (oddelegowanie pracowników – desplazamiento de trabajadores), będą miały również zastosowanie przepisy hiszpańskiej Ustawy 45/1999 o oddelegowaniu pracowników do (Ley 45/1999, BOE z 30 listopada 1999 r., nr. 286). Zawiera ona zalecenia Dyrektywy 99/71/WE dotyczącej delegowania pracowników.

Natomiast podwykonawstwo w sektorze budowlanym jest regulowane przez nową Ustawę nr 32/2006 z 18 października 2006 r. o podwykonawstwie w sektorze budowlanym (publikacja w hiszpańskim Dzienniku Ustaw – BOE nr 250 z 19 października 2006 r.).

Umowa o dzieło

Hiszpański kodeks cywilny (Código Civil) zawiera regulacje dotyczące umowy o dzieło (contrato de obra), powszechnie stosowanej w sektorze budowlanym. Umowa tego typu zawierana jest głównie w celu wykonania określonej budowy, remontu, naprawy nieruchomości, założenia instalacji itd.

W przeciwieństwie do umowy zlecenia, przy zawarciu umowy o dzieło wykonawca zobowiązuje się do dostarczenia drugiej stronie określonego w umowie rezultatu; wykonawca ma obowiązek oddania budowy w stanie takim, do jakiego się zobowiązał w umowie. Umowę o dzieło regulują art. 1542 i 1544 oraz 1588 i następnne hiszpańskiego kodeksu cywilnego.



INNOWACYJNA GOSPODARKA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO
ROZWOJU**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego